

Expte.13-04731127-0/1
"ABARCA JAVIER...
EN J° 159.532 "A-
BARCA..." S/ REP."

SALA SEGUNDA

EXCMA. SUPREMA CORTE:

Javier Matías Abarca, por intermedio de apoderado, interpone Recurso Extraordinario Provincial contra la sentencia dictada por la Sexta Cámara del Trabajo, en los autos N° 159.532 caratulados "Abarca Javier Matías c/ Oeste Argentino S.R.L. p/ Despido".-

I.- ANTECEDENTES:

Javier Matías Abarca, entabló demanda, por \$ 870.001,65, contra Oeste Argentino S.R.L., por los conceptos de indemnizaciones por despido, por falta de preaviso, y de los artículos 1 y 2 de la Ley 25323, diferencias salariales, S.A.C. y vacaciones.

Corrido traslado de la demanda, la accionada la contestó solicitando su rechazo.

El fallo no hizo lugar a la demanda.

II.- AGRAVIOS:

Se agravia el recurrente sosteniendo que la decisión es arbitraria; que omitió pruebas decisivas; y que viola su derecho de defensa.

Dice que no hubo una injuria grave que autorizara la ruptura del contrato de trabajo; que no se respetó la contemporaneidad, y que la desproporción del despido se evidencia por estar frente a un hecho no imputable a su parte.-

III.- Este Ministerio Público estima que el recurso extraordinario provincial interpuesto debe ser rechazado.

A los efectos de dictaminar, cabe memorar que V.E. ha sostenido que la tacha de arbitrariedad requiere que se invoque y demuestre la existencia de vicios graves en el pronunciamiento judicial consistentes en razonamientos groseramente ilógicos o contradictorios, apartamiento palmario de las circunstancias del proceso, omisión de considerar hechos y pruebas decisivas o carencia absoluta de fundamentación¹, y que el recurso de inconstitucionalidad es un remedio excepcional ante hechos que la muestren manifiesta, contundente, no siendo procedente cuando sólo media una crítica o ante la mera discrepancia con el fallo impugnado, pues de lo contrario se haría de aquel una instancia ordinaria contraviniendo todo el sistema constitucional recursivo².

Si bien el quejoso ha tachado de arbitraria a la resolución en crisis, no ha evidenciado, fehaciente ni suficientemente³, la configuración concreta, acabada y certera de su planteo. En realidad, discrepa, o disiente, con las conclusiones a las que arribó la Cámara en su sentencia cuestionada, donde aquella afirmó, congruente y razonablemente, y fundada en las pruebas rendidas, en doctrina, jurisprudencia y en derecho, que:

1) Las causales invocadas por la ahora recurrida, para el despido del Sr. Abarca, se encontraban acreditadas;

2) Los antecedentes negativos del trabajador, le adjudicaban gravedad a la última conducta del actual impugnante, determinaban la medida de la injuria y tenían un peso decisivo a la hora de disponer el despido⁴;

1 L.S. 188-311; 188-446; 192-206; 209-348; entre numerosísimos fallos.

2 L.S. 157-398; L.A. 84-257; 89-357; 91-143; 94-343.

3 Cfr: Sagüés, Néstor Pedro, Derecho Procesal Constitucional, Recurso Extraordinario, t. 2, p. 195; vid. tb. C.S.J.N., 9/12/86, E.D. 121-276.

4 Concordantemente, se ha postulado que a fin de valorar la injuria, pueden valorarse en el

3) El hecho puntual que decidió la sanción más gravosa del despido, había quedado confirmado por los testigos Alanís, Calderón García y Buenanueva⁵; y

4) El demandante había violado deberes fundamentales, que lesionaron gravemente el deber de diligencia, colaboración y fidelidad, y que su actitud había sido injuriosa a los intereses del empleador, encontrando el despido plena justificación⁶.-

IV.- Por lo dicho, en conclusión, y de conformidad a los artículos 3, 27, 28 inciso 1 y 29 de la Ley 8.911, esta Procuración General aconseja el rechazo del recurso extraordinario provincial planteado.-

DESPACHO, 16 de septiembre de 2021.-


Dr. HECTOR MAGAPANE
Fiscal Adjunto Civil
Procuración General

proceso los antecedentes del trabajador, su conducta contractual precedente y su historial (faz cuantitativa), aun cuando no fueron invocados al despedir (Cfr. C.N.Trab., Sala III, 28/6/82, D.T. 1983-387, cit. por Herrera, Enrique y Héctor Guisado, "Extinción de la relación de trabajo", p. 412), y la entidad de la falta que justificó la denuncia con causa del contrato (faz cualitativa) (Cfr. Ojeda, Raúl Horacio, "Teoría de la injuria laboral", en Revista de Derecho Laboral, 2011-2, Extinción del contrato de trabajo-IV, p. 31).

⁵ Cabe destacar que los jueces laborales reciben, personal y directamente, los testimonios en la audiencia de vista de la causa, observan a los testigos, examinan su capacidad, credibilidad y habilidad al momento que declaran, y valoran libre y soberanamente su fuerza probatoria, con el empleo de las reglas de la sana crítica racional: psicología, lógica y experiencia (Arg. arts. 54, tercer párrafo; 61; y 69 incs. b) y e) de la Ley N° 3.918. V. cfr. tb. S.C., L.S. 380-131. En doctrina, Devis Echandía, Hernando, "Teoría General de la Prueba Judicial", pp. 251 y 272).

⁶ Se memora que V.E. ha sentado que la configuración de injuria laboral y sus condiciones de gravedad, es materia reservada por la ley a la valoración prudencial de los jueces, y en tal virtud adquiere carácter de discrecionalidad que la exime de su posible censura en la instancia extraordinaria (L.S. 330-148); y que la proporcionalidad entre la injuria y el despido, es una cuestión de hecho y de evaluación probatoria, actividad propia y discrecional de los jueces de mérito (L.S. 282-001).